



DISTART × **EASTSIDE HEROES.**

Future Skills

REPORT 2026 ▶ **KI, Fachkräfte, Weiterbildung:**
Was Ostdeutschlands Unternehmen
jetzt können müssen.

DISTART



Wer **Distart** ist und was wir machen.

Distart Education GmbH ist ein **AZAV-zertifizierter Bildungsträger** und ein junges, weltoffenes und dynamisches Team aus Leipzig. Wir schulen Menschen im Bereich **Online Marketing, Digitalisierung sowie KI** und ermöglichen ihnen somit neue, realistische Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Ganz gleich, ob **arbeitssuchend, Arbeitnehmer:in** oder **Unternehmen**, die ihre Mitarbeitenden weiterbilden und zu internen Fachkräften machen wollen – wir haben Schulungen und Kurse entworfen, die den individuellen und vielfältigen Ansprüchen gerecht werden.

Das Beste? Unsere Schulungen können **bis zu 100% gefördert** werden, beispielsweise über das **Qualifizierungschancengesetz** für Unternehmen.



www.distart.de



hallo@distart.de

Die Arbeitswelt verändert sich.

Aber nicht so, wie viele denken.

Künstliche Intelligenz verändert Arbeit, Fachkräfte werden knapper und digitale Anforderungen steigen. Doch die wichtigste Veränderung ist nicht, dass Beschäftigte immer mehr Tools beherrschen müssen. Entscheidend wird vielmehr:

Wer kann Arbeit sinnvoll strukturieren, KI-Ergebnisse beurteilen und neue Kompetenzen schnell aufbauen?

Der Future Skills Report 2026 verbindet aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Arbeitsmarktdaten mit qualitativen Beobachtungen aus der Weiterbildungspraxis von Distart.

Und dabei zeigt sich ein klares Bild:



*Future Skills sind keine Tool-Listen.
Sie sind Entscheidungskompetenzen.*

Inhalt



01

5 Erkenntnisse

Die fünf wichtigsten Erkenntnisse im Überblick

02

7 Future Skills 2026

Welche Fähigkeiten jetzt besonders wichtig werden

03

Wie KI Arbeit verändert

Wie sich die Tätigkeiten von heute verändern

04

Vom Prompt zum Prozess

Welche weiteren Module lassen sich flexibel ergänzen?

05

Lernen statt suchen

Der Fachkräftemangel ist auch ein Skill-Gap

06

Die neuen Anforderungen

Was sollte ein Mitarbeiter Ende 2026 mit KI können?

07

Vier Handlungsfelder

Was Unternehmen jetzt tun sollten

08

Der Future Skills Check

Wissenschaftliche Perspektive: Woran man merkt, dass sie fehlen

09

Das Fazit

Die Fachkraft von morgen arbeitet vielleicht schon heute im Unternehmen

10

Quellenverzeichnis

Methodik & Quellenhinweise dieses Future Skills Reports 2026

Die **fünf** wichtigsten Erkenntnisse

Aus der Distart-Praxis lassen sich sieben Kompetenzfelder ableiten:



KI wird zur Grundkompetenz.

Die Nachfrage verschiebt sich von „Wie funktioniert KI?“ zu „Wie nutze ich KI sinnvoll in meinem Beruf?“.



Toolwissen reicht nicht mehr.

Entscheidend wird, Arbeitsprozesse zu verstehen und beurteilen zu können, wann KI sinnvoll eingesetzt werden sollte.



Abnahmekompetenz gewinnt an Bedeutung.

Menschen müssen Ergebnisse beurteilen können, auch wenn sie diese nicht selbst erstellt haben.



Der Fachkräftemangel ist auch ein Kompetenzproblem.

Unternehmen müssen stärker unterscheiden: Fehlt wirklich eine neue Fachkraft, oder fehlt eine bestimmte Fähigkeit?



Weiterbildung wird strategischer.

Neue Kompetenzen können zunehmend in bestehenden Rollen aufgebaut werden, statt ausschließlich über Recruiting.

Die 7 Future Skills 2026

Reflexions- und Medienkompetenz

Prozesskompetenz

AI Literacy

Abnahme-
kompetenz

Lern- und
Veränderungs-
kompetenz

Cybersecurity-
Kompetenz

Automatisierungs- und
Workflow-Kompetenz



SKILL

01

Prozesskompetenz

Die eigene Arbeit als Ablauf verstehen und beschreiben können.
Wer weiß, wie ein Prozess funktioniert, kann entscheiden, welche Teile verbessert, unterstützt oder automatisiert werden können.

SKILL

02

Abnahmekompetenz

Ergebnisse beurteilen können, die man nicht selbst erzeugt hat.
Aus der Distart-KI-Praxis zeigt sich: Genau diese Fähigkeit wird wichtiger, wenn KI zunehmend Texte, Analysen, Entwürfe oder Auswertungen produziert.

SKILL

03

AI Literacy

Für die meisten Beschäftigten geht es nicht darum, KI-Spezialist zu werden. Wichtiger sind vier Grundlagen:

- ▶ Aufgaben verständlich beschreiben
 - ▶ Ergebnisse prüfen
 - ▶ verantwortungsvoll mit Daten umgehen
 - ▶ entscheiden, wann KI sinnvoll ist und wann nicht
-

SKILL

04

Automatisierungs- und Workflow-Kompetenz

Ein gutes KI-Ergebnis allein schafft noch keinen produktiven Prozess. Produktiver KI-Einsatz braucht:

Wiederholbarkeit

Prozessanschluss

Prüfbarkeit

Klare Verantwortung

SKILL

05

Reflexions- und Medienkompetenz

In der Distart-Produktpraxis zeigen sich Skill-Gaps häufig nicht nur bei Toolkenntnissen. Wiederkehrende Themen sind:

- ▶ das eigene Vorgehen reflektieren
- ▶ Informationen bewerten
- ▶ mit digitaler Informationsflut umgehen
- ▶ digital im Team zusammenarbeiten

SKILL

06

Lern- und Veränderungskompetenz

Digitale Vorerfahrung kann den Einstieg erleichtern. Entscheidend ist langfristig aber häufig etwas anderes:

Neugier und Lernbereitschaft können wichtiger sein als der bisherige berufliche Werdegang.

SKILL

07

Cybersecurity-Kompetenz

Mit zunehmender Digitalisierung wächst auch die Bedeutung von IT-Sicherheit. Cybersecurity entwickelt sich deshalb von einem reinen Spezialistenthema zu einem relevanten Qualifizierungsfeld für Unternehmen.

Wusstest Du schon?

Auch bei Distart ist **IT-Sicherheitsanalyse 2026** als neues Weiterbildungsfeld hinzugekommen.



Wie **KI** Arbeit wirklich verändert

Nicht ganze Berufe verschwinden, **Tätigkeiten verändern sich**.
Die interessantere Frage lautet nicht: „Welchen Job ersetzt KI?“, sondern:

„Welche Teile eines Jobs verändern sich?“

Aus der **Distart-KI-Praxis** zeigt sich vor allem eine Veränderung dort, wo Informationen gesucht, übertragen, zusammengefasst oder weitergegeben werden.

Tätigkeit	Bisher stärker		Mit KI zunehmend
Recherche	Suchen und lesen	>	Ergebnisse und Quellen prüfen
Reporting	Informationen sammeln	>	Auffälligkeiten interpretieren
Kommunikation	Selbst formulieren	>	Entwürfe prüfen und freigeben
Projektsteuerung	Status einsammeln	>	Ausnahmen entscheiden
Software	Code schreiben	>	Anforderungen formulieren/prüfen

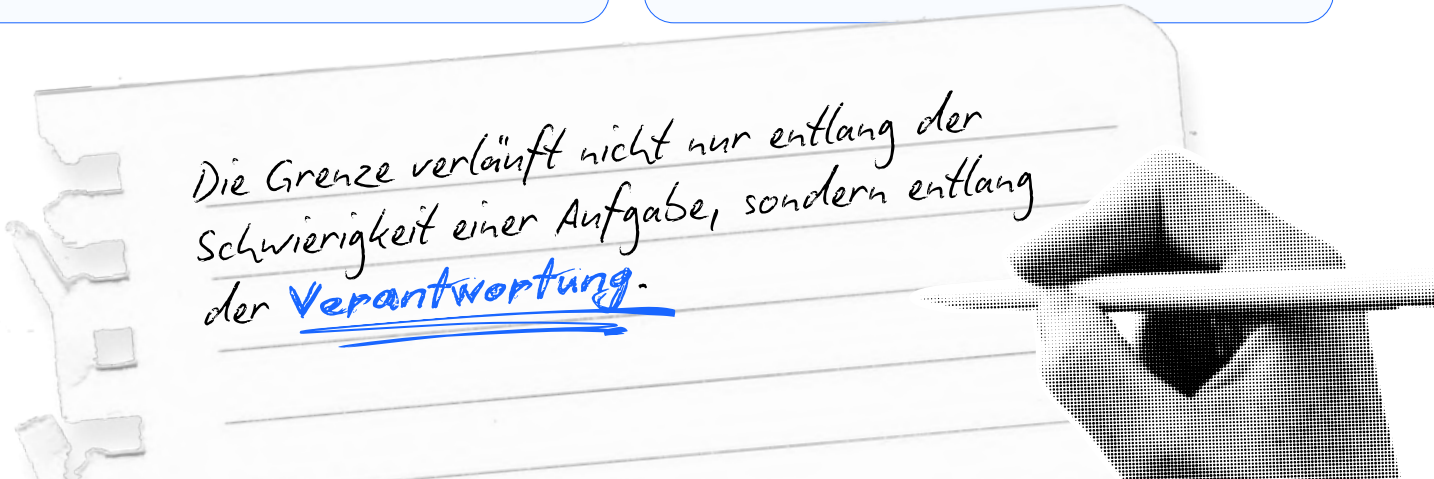


Automatisieren

wenn ein Ablauf klar und das Ergebnis überprüfbar ist.

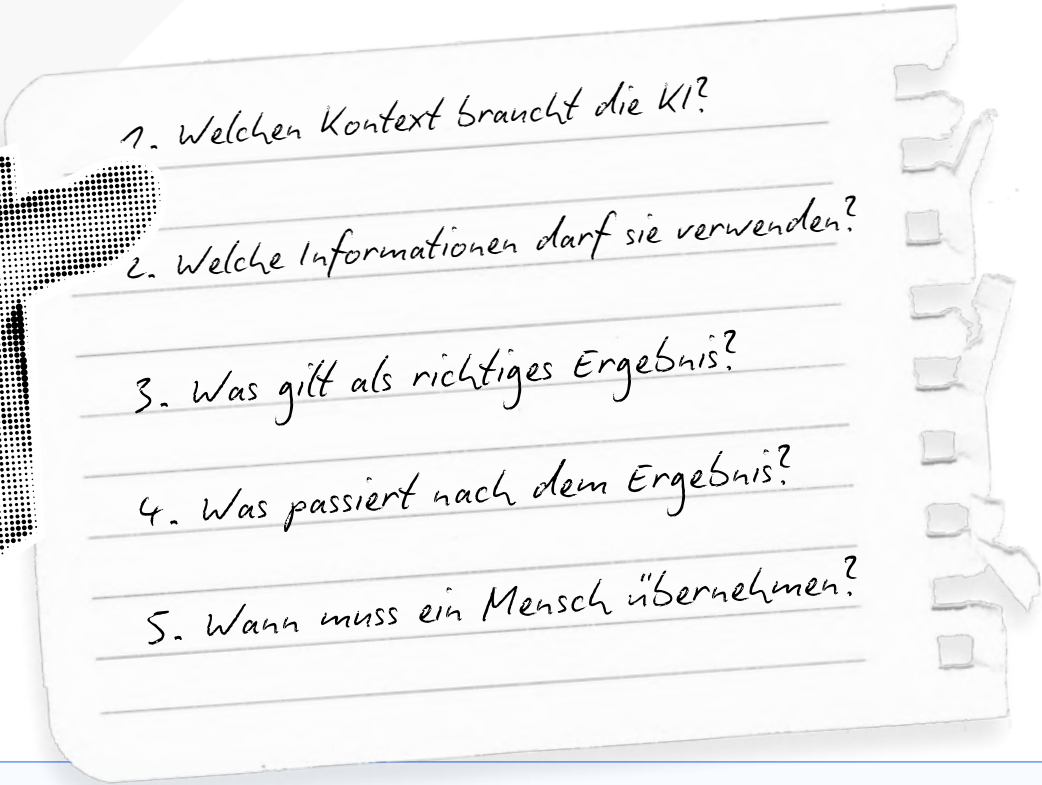
Unterstützen

wenn Verantwortung, Bewertung oder offene Entscheidungen notwendig sind.



Vom Prompt zum Prozess

KI-Kompetenz wurde lange stark mit Prompting verbunden, doch der Schwerpunkt verändert sich. Formulierungstricks werden weniger wichtig. **Entscheidender wird:**

- 
1. Welchen Kontext braucht die KI?
 2. Welche Informationen darf sie verwenden?
 3. Was gilt als richtiges Ergebnis?
 4. Was passiert nach dem Ergebnis?
 5. Wann muss ein Mensch übernehmen?

Die Entwicklung lässt sich so zusammenfassen:

- | | |
|------|---|
| 2024 | Wie formuliere ich richtig? |
| 2026 | Wie integriere ich KI zuverlässig in meine Arbeit? |
| 2027 | Ausblick

Was darf das System selbst entscheiden und wo muss der Mensch die Kontrolle behalten?

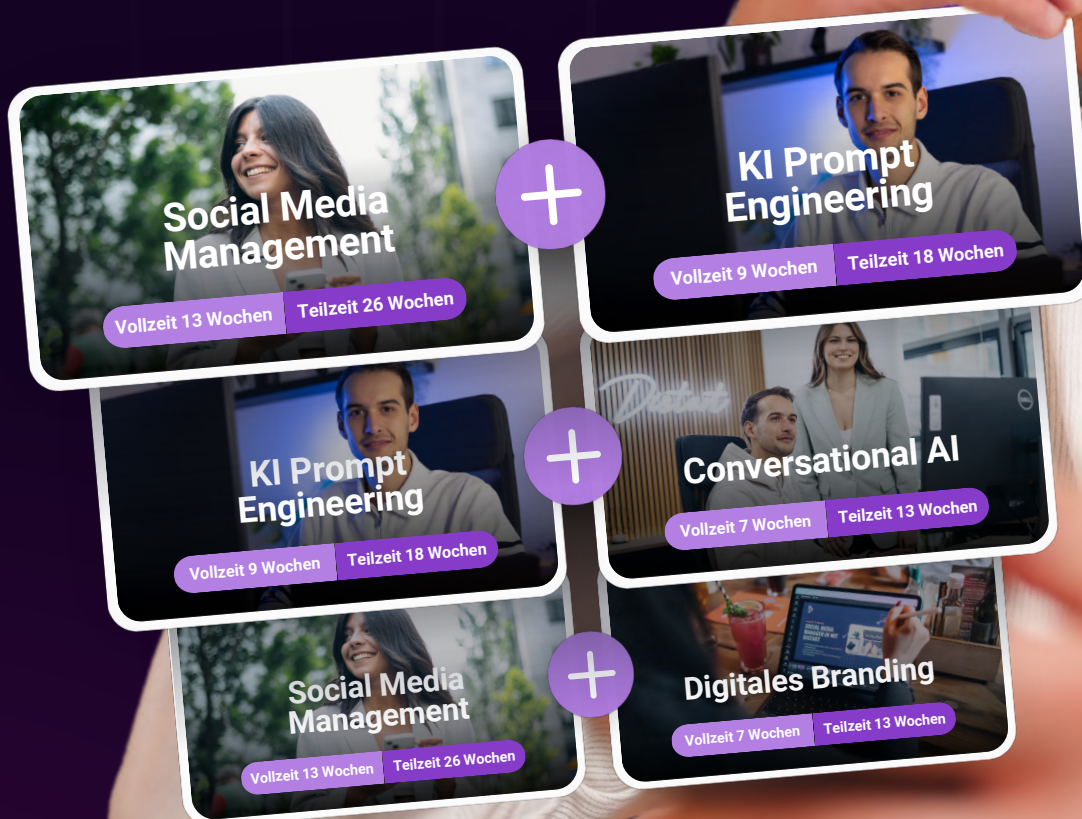
KI-Kompetenz verschiebt sich von der Bedienung zur Entscheidung. |

Lernen statt suchen.

Wenn Unternehmen neue Kompetenzen benötigen, lautet die erste Reaktion häufig: „Wir müssen jemanden einstellen.“ Doch angesichts knapper werdender Fachkräfte wird eine zweite Frage wichtiger:

„Können wir diese Kompetenz bei Menschen aufbauen, die bereits im Unternehmen arbeiten?“

Gerade digitale Fähigkeiten lassen sich zunehmend mit bestehenden Fachkompetenzen verbinden. Aus der Distart-Produktpraxis zeigen sich beispielsweise Kombinationen wie:

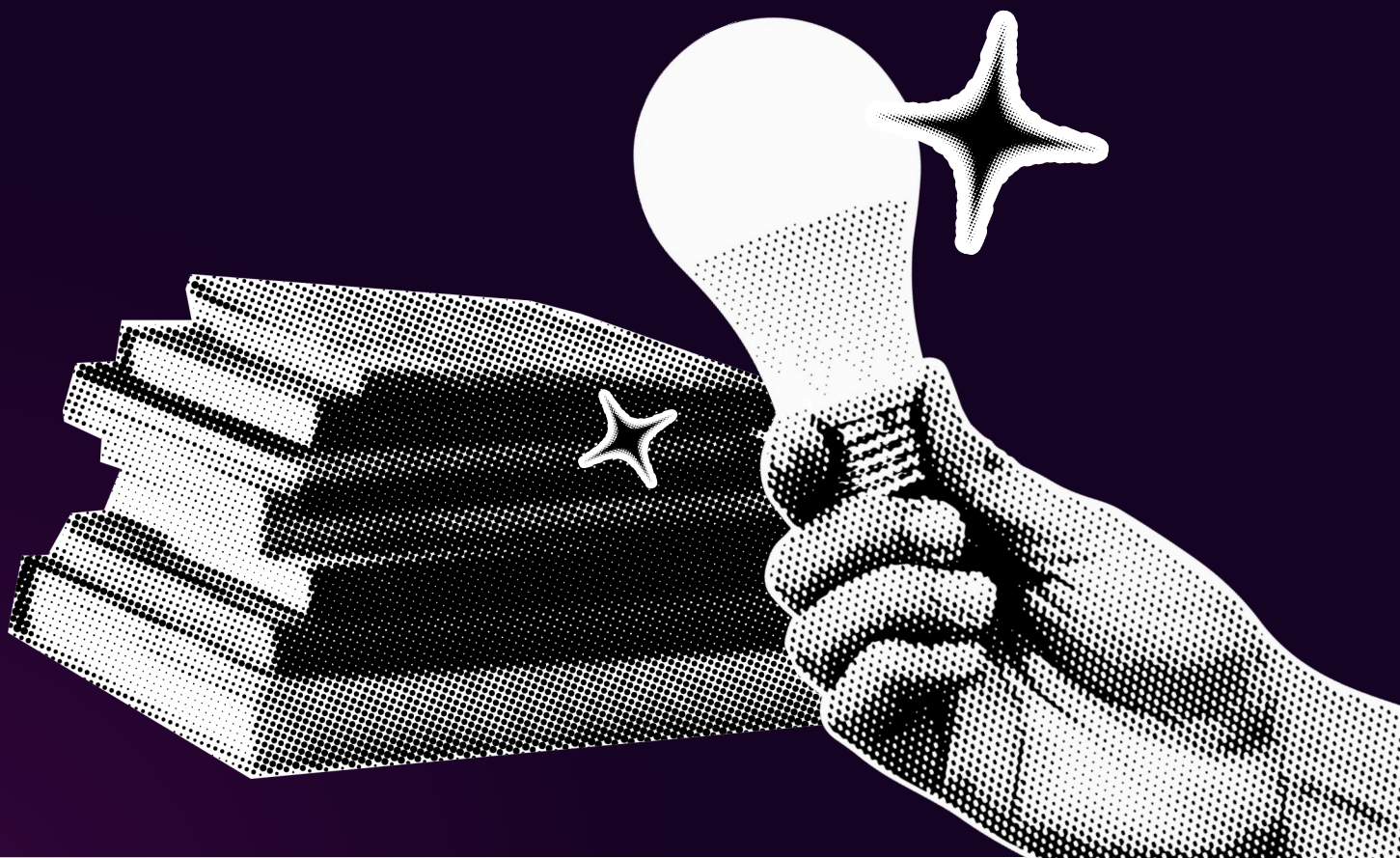


Das zeigt:



Der Fachkräfte- mangel ist auch ein **Skill-Gap.**

Die Zukunft besteht nicht nur aus neuen Berufen, sondern aus bestehenden Rollen mit neuen Kompetenzprofilen. Für Unternehmen bedeutet das einen Perspektivwechsel. Nicht nur: Welche Fachkraft fehlt uns? **Sondern: Welche Fähigkeit fehlt uns?**



Was sollte ein Mitarbeiter Ende 2026 mit KI können?

Aus der Distart-KI-Praxis ergeben sich fünf konkrete Anforderungen:

1

Einen wiederkehrenden, alltäglichen Arbeitsablauf beschreiben können.

2

Einen KI-Assistenten sinnvoll für die eigene Rolle konfigurieren können.

3

KI-Ergebnisse prüfen und begründet ablehnen können.

4

Beurteilen können, welche Daten verwendet werden dürfen.

5

Erkennen können, wo KI keinen sinnvollen Mehrwert bringt.



Zukunftsfähigkeit bedeutet nicht, möglichst viele KI-Tools zu kennen.

Zukunftsfähigkeit bedeutet, souverän entscheiden zu können, wann und wie KI eingesetzt wird.



Vier Handlungsfelder

Was Unternehmen jetzt tun sollten



1. Tätigkeiten statt Stellen analysieren

Nicht die Frage stellen, welcher Beruf durch KI ersetzt wird, sondern „**Welche Tätigkeiten innerhalb unserer Rollen verändern sich?**“



2. Skill-Gaps sichtbar machen

Nicht nur „Uns fehlen Fachkräfte.“, sondern „**Welche konkrete Fähigkeit fehlt uns für welche Aufgabe?**“



3. Weiterbildung vor Recruiting prüfen

Vor jeder neuen Stelle sollte die Frage stehen: „**Kann diese Kompetenz bei bestehenden Mitarbeitern aufgebaut werden?**“



4. KI produktiv in Prozesse integrieren

Nicht nur fragen „Nutzen unsere Mitarbeiter KI?“, sondern:

- Ist das Ergebnis zuverlässig?
- Ist es überprüfbar?
- Ist die Verantwortung geklärt?
- Ist KI in den nächsten Arbeitsschritt eingebunden?
- Wissen wir, wann ein Mensch eingreifen muss?



Wissenschaftliche Perspektive

Future Skills 2026: Drei Fähigkeiten, und woran man merkt, dass sie fehlen

Das Beratungshaus Deloitte erhält den Zuschlag für einen Auftrag und liefert im Ergebnis der australischen Regierung ein Gutachten, 237 Seiten stark. Es liest sich tadellos. Nur die Fußnoten stimmen nicht. Studien, die niemand geschrieben hat, ein Buch, das es nicht gibt, ein Zitat, das angeblich aus einem Urteil des Bundesgerichts stammt und dort nie stand. Im Oktober 2025 zahlte Deloitte aufgrund dieses Patzers einen Teil des erhaltenen Honorars zurück.

Man kann diese Geschichte als Warnung vor künstlicher Intelligenz erzählen. Als Diagnose ist sie interessanter. Gefehlt hat nämlich nicht das Werkzeug, sondern der Mensch, der einen fertigen Text noch einmal gegen die Wirklichkeit hält, bevor er das Haus verlässt. Genau darum geht es bei den vielbeschwor-enen Future Skills, und genau darüber sagen die üblichen Listen wenig. Der Stifterverband führt in seinem Ende 2025 aktualisierten Rahmenwerk dreißig Zukunftskompetenzen auf, vom kritischen Denken bis zur Ambiguitätskompetenz. Als Inventar ist das nützlich, als Programm für die eigene Entwicklung nicht, denn eine Liste

verrät nie, wo man selbst steht. Die Wahrheit ist: Es genügen drei.

Erstens: urteilen können

Wer früher eine Suchmaschine befragte, erhielt Fundstücke und musste daraus selbst etwas machen. Wer heute ein Sprachmodell hinzuzieht, erhält etwas Fertiges. Die Arbeit des Menschen verschwindet dadurch nicht. Stattdessen rutscht sie ans Ende der Aktionskette, da sie sich verschiebt: vom Suchen zum Prüfen der Ergebnisse.

Microsoft Research und die Carnegie Mellon University haben dazu 319 Wissensarbeitende anhand von mehr als 900 Situationen aus deren Alltagbefragt. Das Ergebnis ist unbequem: Wer der Software stärker vertraute, dachte weniger kritisch nach. Wer sich im eigenen Fach sicher fühlte, prüfte gründlicher. Fachwissen ist also nicht das, was die Maschine überflüssig macht, sondern das, was ihren Einsatz verantwortbar hält. Was ohne diesen Maßstab passiert, zeigt ein Feldversuch der Harvard Business School mit 758 Beraterinnen und Beratern der Boston Consulting Group. Bei Aufgaben, die das

Modell beherrschte, arbeiteten die Teilnehmenden mit KI schneller und merklich besser. Dann bekamen sie eine Aufgabe, die knapp jenseits seiner Fähigkeiten lag. Ohne KI kamen gut vier von fünf zum richtigen Ergebnis, mit KI nur etwa zwei von drei. Das Modell hatte hier nicht gestottert. Es klang so souverän wie zuvor, nur lag es daneben. Urteilsfähigkeit heißt deshalb nicht Misstrauen gegen die Technik, sondern einen eigenen Maßstab zu besitzen. Die ehrliche Probe ist eine Frage an sich selbst: Könnte ich erklären, wie ich ohne Einsatz der KI zum korrekten Ergebnis gelange? Wer darauf nur ein Bauchgefühl anzubieten hat, besitzt den Maßstab nicht.

Zweitens: lernen, nicht nur liefern

Am MIT Media Lab schrieben 54 Freiwillige über Monate hinweg Aufsätze, während ein EEG die Hirnaktivität aufzeichnete. Ein Teil der Schriften entstand unter Zuhilfenahme von ChatGPT, ein Teil mit Suchmaschine, ein Teil ohne alles.

Bei der „Sprachmodellgruppe“ war die neuronale Vernetzung am schwächsten. Aus dem eigenen Text zitieren konnten diese Teilnehmenden hinterher kaum. Der Aufsatz war fertig, aber er gehörte ihnen nicht. Am aufschlussreichsten ist eine Beobachtung am Rand: Wer zuerst selbst schrieb und die Maschine später hinzunahm, war geistig stärker beteiligt als in der umgekehrten Reihenfolge. Ein Beleg für geistigen Verfall ist die Studie nicht, dafür ist die Stichprobe wesentlich zu klein.

Über die richtige Reihenfolge sagt sie trotzdem etwas. Lernfähigkeit meint die Befähigung, Wissen aufzubauen, indem Lösungswege für bestehende Frage- und Problemstellungen eigenständig erarbeitet werden. Hierzu Werkzeuge wie KI-Modelle zu nutzen, ist ein Teil des Ganzen. Wer sich darauf verlässt, dass Arbeit für ihn erledigt wird, verlernt irgendwann das Lernen selbst.

Drittens: die Arbeit klug aufteilen

Die wichtigste KI-Fähigkeit dieses Jahres ist nicht der perfekte Prompt. Ungeschickte Fragen verzeihen die Modelle inzwischen mühelos. Schwierig ist die Frage davor: Welchen Teil der Arbeit gebe ich ab, welchen behalte ich, und wo schaut noch einmal jemand hin?

Eine Auswertung im Fachblatt *Nature Human Behaviour* hat dazu 106 Experimente zusammengefasst. Im Mittel schnitt das Gespann aus Mensch und Maschine schlechter ab als der bessere der beiden allein. Dahinter stehen zwei gegenläufige Muster. Beim Entscheiden und Beurteilen, etwa in der Diagnostik, verlor das Gespann.

Beim Erstellen von Entwürfen, Texten und Bildern gewann es. Tatsächlich lohnend wurde die Zusammenarbeit vor allem dort, wo der Mensch dem System fachlich überlegen war. Die Probe im Alltag ist banal: Binden Sie KI als Werkzeug in Ihren Arbeitsprozess ein oder überlassen Sie der KI die Tätigkeit, die eigentlich Ihnen aufgetragen wurde? Nur im ersten der beiden Fälle werden Sie Ergebnisse

produzieren, die qualitativ hochwertig und nachhaltig sind.

Was daraus folgt

Die drei Fähigkeiten stehen nicht nebeneinander, sondern bauen aufeinander auf. Urteilen kann nur, wer etwas weiß. Wissen erwirbt nur, wer sich das Denken nicht dauerhaft abnehmen lässt. Und beides nützt wenig, wenn die Arbeit schlecht zugeschnitten ist und niemand rechtzeitig widerspricht.

Unabhängig von der Technik macht das niemanden. Es entscheidet darüber, ob im richtigen Moment jemand bemerkt, dass sich die Maschine irrt. In Australien hat dieser Moment ein Gutachten und einen Teil des Honorars gekostet. An anderer Stelle kostet er mehr.

Der Future Skills Check

- ☐ Wissen wir, welche Tätigkeiten KI bei uns verändern wird?
- ☐ Kennen wir unsere wichtigsten Skill-Gaps?
- ☐ Prüfen wir Weiterbildung, bevor wir neue Kompetenzen extern suchen?
- ☐ Können unsere Mitarbeiter KI-Ergebnisse zuverlässig beurteilen?
- ☐ Wissen wir, welche Kompetenzen wir 2027 benötigen werden?

Das Fazit?

Die **Fachkraft** von morgen arbeitet vielleicht schon heute im Unternehmen.

Future Skills sind keine Liste neuer Tools.

Je leistungsfähiger Technologie wird, desto wichtiger werden Fähigkeiten wie: **Strukturieren. Beurteilen. Lernen. Entscheiden. Verantwortung übernehmen.**

Für Unternehmen wird Weiterbildung deshalb zu mehr als Personalentwicklung. Sie wird zu einem Instrument der Zukunftssicherung. Die entscheidende Frage lautet nicht nur: Wen müssen wir einstellen? Sondern: Wen können wir entwickeln? **Denn die Fachkraft von morgen arbeitet möglicherweise schon heute im Unternehmen.**



Methodik & Quellenhinweis

Der **Future Skills Report 2026** verbindet qualitative Beobachtungen aus den **Distart-Bereichen KI, Product und Marketing** mit öffentlich verfügbaren Arbeitsmarkt- und Unternehmensdaten. Interne Distart-Kennzahlen zu Buchungen, Teilnehmern, Leads oder Umsätzen werden nicht veröffentlicht.

Distart-Beobachtungen sind **qualitative Erfahrungswerte** aus Weiterbildung und Nachfrage und nicht als repräsentative Aussagen über den gesamten deutschen oder **ostdeutschen Arbeitsmarkt** zu verstehen.

Zentrale externe Quellen

- Bitkom: Durchbruch bei Künstlicher Intelligenz, 2025
- Bitkom: Veröffentlichungen zum IT-Fachkräftemangel
- Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse
- IAB und KfW Research: Analysen zu Demografie und Fachkräftesicherung
- ISC2: Cybersecurity Workforce Study 2025

Quellen

- Fortune, Deloitte to partially refund Australian government for report with AI-generated errors, 7. Oktober 2025: <https://fortune.com/2025/10/07/deloitte-ai-australia-government-report-hallucinations-technology-290000-refund>
- Stifterverband (Hrsg.), Future Skills 2030, Berlin, Dezember 2025: https://www.stifterverband.org/sites/default/files/2025-12/future_skills_2030.pdf
- Hao-Ping Lee u. a., The Impact of Generative AI on Critical Thinking, CHI 2025: <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/the-impact-of-generative-ai-on-critical-thinking-self-reported-reductions-in-cognitive-effort-and-confidence-effects-from-a-survey-of-knowledge-workers/>
- Fabrizio Dell'Acqua u. a., Navigating the Jagged Technological Frontier, Harvard Business School Working Paper 24-013, 2023: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4573321
- Nataliya Kosmyna u. a., Your Brain on ChatGPT, arXiv-Preprint 2506.08872, 2025: <https://arxiv.org/abs/2506.08872>
- Michelle Vaccaro, Abdullah Almaatouq und Thomas Malone, When combinations of humans and AI are useful, in: Nature Human Behaviour 8 (2024): <https://www.nature.com/articles/s41562-024-02024-1>
- Verordnung (EU) 2024/1689, Artikel 4, anwendbar seit dem 2. Februar 2025: <https://consulting.tuv.com/aktuelles/ki-im-fokus/ki-kompetenz-art-4-eu-ai-act>
- Anita Williams Woolley u. a., Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups, in: Science 330 (2010): <https://www.science.org/doi/10.1126/science.1193147>
- Erin Meyer, The Culture Map, New York 2014.